

Horari d'atenció al públic:
de 10:00 a 13:00 i de 16:00 a 19:00
divendres a la tarda tancat

Serveis laborals: Assessorament laboral i jurídic (gratuït pels afiliats), demandes a CMAC o jutjat (cost reduït pels afiliats), assessorament i gestió administrativa (cost reduït pels afiliats), declaracions de renda (gratuït pels afiliats).

Serveis no laborals: (cost reduït pels afiliats) Accidents de circulació, Responsabilitat Civil, reclamació de danys, separacions i divorcis, comunitats de veïns, herències, etc.

Advocats: Laboral dimecres a la tarda, Civil dijous a la tarda (cal concertar cita prèvia en horari d'atenció al públic o al telèfon 93 515 95 79)



Ja tenim LOTERIA DE NADAL 2019
preu butlleta: 5,00 euros
Amb la compra de cada butlleta
OBSEQUI d'un número per la rifa de
DUES PANERES



24 **setembre**
2019



 www.facebook.com/ULTsindicat

butlletí informatiu gratuït

www.ultsindicat.com

ult@ultsindicat.com

telf: 93 515 95 79

ES MODIFICA EL CàLCUL DE LA JUBILACIÓ PER COTITZACIONS A TEMPS PARCIAL

Una sentència del Tribunal Constitucional dictada al mes de juliol de 2019, en base a l'article 14 de la Constitució que diu "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social", ha aconseguit que la Seguretat Social modifiqui el sistema de càlcul de les pensions de jubilació que existia fins ara i que discriminava de forma greu als treballadors (principalment dones) que, per diverses situacions personals i familiars es veien obligats/des a reduir la seva jornada laboral essent penalitzats en el temps cotitzat, ja que havien de treballar 2 o 2,5 dies per computar 1 a efectes de càlcul, sense que les bases s'acumulessin en la mateixa forma que el temps, resultant una pensió molt reduïda o fins i tot perdent el dret a la pensió de jubilació.

La sentència qualifica el sistema de càlcul temporal empleat fins ara com a inconstitucional, nul i discriminatori. I penseu que ha estat perquè per fi s'han adonat que discriminaven a un gran número de treballadors/res? DONCS NO, ha estat perquè han hagut de mirar el problema de cara, obligats pel Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), que el passat 14 de maig va dictar sentència on venia a dir als legisladors espanyols "ja n'hi ha prou!!"

I ara que? Com es calcularan les pensions? Es revisaran les que ja s'estan cobrant? Obrirà el dret a jubilar-se a qui li havia estat negat?

Aquí us fem cinc cèntims:

PENSIONS AFECTADES: La nova fórmula de càlcul sols tindrà afectació sobre les de jubilació.

ACCÉS PEL TEMPS COTITZAT: Ara la Seguretat Social ha de reconèixer que dia treballat es dia cotitzat, independentment de les hores treballades, per tant la parcialitat de la jornada es tindrà en compte per aconseguir el requisit mínim de cotització, que en jornada completa dona accés amb un mínim de 15 anys cotitzats en tota la vida laboral, encara que s'hagi estat treballant en jornades inferiors a les 8 hores.

Arribar a aquest període mínim cotitzat obre el dret d'accés a la pensió de jubilació, però continua tenint afectació en el còmput dels coeficients reductors pel temps, ja que el període de cotització necessari perquè no s'apliquin reduccions continua essent de 38 anys.

REVISIÓ DE PENSIONS JA APROVADES: No té efectes retroactius. Aquesta nova fórmula de càlcul s'aplicarà a qui la hagi sol·licitat a partir del 12 d'agost de 2019 (entrada en vigor) i a qui la tingui reconeguda però no sigui ferma, es a dir que encara estigui en el període de reclamació dels 30 dies següents a la recepció del comunicat.

PENSIONS QUE HAGIN ESTAT DENEGADES: Qui hagi sol·licitat la jubilació i li hagi estat denegada per haver treballat en jornada parcial i no arribar al mínim exigít dels 15 anys cotitzats, sempre que compleixi la resta de condicionants, la pot tornar a sol·licitar.



AGRESIONES EN EL TRABAJO - CÓMO RESPONDER -

Ante cualquier conducta ofensiva en el ámbito laboral TOLERANCIA CERO.

Las empresas que detecten cualquier situación de ofensa o abuso hacia uno de sus trabajadores, debe iniciar procesos disciplinarios.

En cualquier empresa la convivencia y el bienestar de los trabajadores es la clave para el buen desarrollo del trabajo y en consecuencia de la capacidad productiva del conjunto, aunque sabemos que son muchas las situaciones que dan señales de que se puede crear un conflicto que se vaya de las manos de cualquier directivo. Un simple roce o discusión puede llegar a agresión física entre compañeros.

La dirección del centro debe tener claro que cuando se llega a ese punto debe actuar conforme a lo que ya está regularizado tanto a nivel interno aplicando el reglamento de empresa, como a nivel general con el Código Penal.

En cuanto al trabajador que sea agredido puede presentar denuncia en los juzgados, donde deberá aportar también un parte de lesiones y las pruebas que pueda recopilar. JAMÁS un trabajador debe responder con otra agresión, pues además de que se le podría abrir un proceso disciplinario, puede resultar él el denunciado.

Mucho más grave cuando la agresión es de un mando o jefe a un trabajador, puesto que estaría faltando a su responsabilidad, que es garantizar las buenas relaciones laborales en el centro de trabajo así como la detección y prevención de cualquier comportamiento agresivo.

Las agresiones en el trabajo, deben ser causa no solo de denuncia y apertura de proceso disciplinario, sino de despido inmediato.

NOVEDADES EN EL CONVENIO ESPECIAL PARA CUIDADORES NO PROFESIONALES

Desde 2013 los cuidadores no profesionales de personas dependientes – habitualmente familiares- se tenían que pagar ellos mismos las cotizaciones al darse de alta en la Seguridad Social, desde el pasado mes de abril de 2019, estas cotizaciones son a cargo de la Administración del Estado, incluidos los que ya estaban en vigor, por lo que quienes lo tuvieran suscrito con anterioridad, desde abril han dejado de pagarlo.

Es importante este cambio y no solo porque no generan gasto al cuidador no profesional, sino porque al integrarse en la vida laboral generan tiempo cotizado a efectos de prestaciones de pensión de jubilación o incapacidad permanente.

PUNTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA:

Va dirigido a las personas designadas como cuidadores/ras NO profesionales en los formularios del los PIA (Programa Individual de Atención) elaborado por los Servicios Sociales.

El cuidador/ra NO debe estar dado de alta en ningún régimen de la Seguridad Social, ni percibiendo prestación de desempleo.

Quien recibe los cuidados debe tener reconocida la prestación económica de dependencia.

Debe solicitarse el alta de cotización en el formulario concreto que Seguridad Social tiene disponibles en las oficinas de Tesorería y a través de internet.

La base de cotización no se limita a la prestación relacionada con el dependiente, sino que puede ampliarse hasta el tope mínimo del régimen general establecido para cada año, y el pago de la cuota igualmente será asumida por la Administración, o bien ampliar la base y en ese caso, la cotización que corresponda al exceso del tope mínimo deberá asumirlo el cuidador no profesional.

Se extingue el convenio de cuidador no profesional en el momento en que fallece la persona dependiente, en caso que el cuidador cumpla la edad legal de jubilación o deje de prestar servicios.

DESDE EL 13 DE MAYO ES OBLIGATORIO FICHAR EN EL TRABAJO

Ante las muchas consultas que nuestros asesores han recibido sobre este tema, pasamos a trasladaros las aclaraciones a las preguntas más frecuentes.

Lo que hasta ahora era una medida habitual de control, -habitual en las grandes empresas pero opcional en las pequeñas y medianas- con el RDL 8/2019 se ha convertido en obligatorio.

Todas las empresas están obligadas a llevar registro de hora de entrada y de salida de sus trabajadores, pero con ese Decreto no se despejan ciertas dudas.

¿Se puede fichar en papel? SI. El registro manual está contemplado, aunque se recomienda informatizarlo porque se exige tenerlo documentado, disponible para una posible inspección y conservarlo durante cuatro años.

¿Un turno de entrada cuenta como control? NO. Porque son accesos generales de personal, es decir de trabajadores, clientes y visitas en general.

¿Si hay exceso de horas se cobran como extras? NO necesariamente. El objetivo del control de jornada es obligar a las empresas a cotizar a Seguridad Social la actividad laboral real de cada trabajador, pero si existe exceso de horas éstas se podrán compensar con tiempo de descanso.

¿Para ir al aseo o a fumar se debe fichar? NO. El control se limita a las entradas y salidas de las empresas a efectos de control de inicio y final de jornada laboral, el bocadillo, el baño, fumar o acercarse a la máquina del café no se considera finalización de jornada, por estar dentro del tiempo de trabajo efectivo del trabajador.

¿Qué pasa si eres el comercial o el transportista? El RD prevé la geolocalización y la actividad monitorizada por dispositivos electrónicos, que permitan ese control sin hacer presencia física en la empresa.

¿Toda la plantilla está obligada a ese control? En principio SI. Aunque para determinados trabajadores que desempeñen cargos de dirección puede no resultar efectivo, dado que su propio cargo les obliga a varios accesos y salidas dentro de su jornada, lo que dificulta el control.

¿Habrá sanciones a las empresas que incumplan el control de jornada? SI. El control de las jornadas laborales es una obligación y puede conllevar sanciones de 600 a 6.000 euros para las empresas que la incumplan.

Como todo sistema, siempre habrá quien lo quiera "trampear", por eso el Ministerio de Trabajo e Inspección ha elaborado una "guía práctica" que permite puntualizar determinados casos y aclarar dudas que surjan, como por ejemplo la consideración de tiempo de actividad y tiempo de descanso.

COBRAR PRESTACIÓ D'ATUR DESPRÉS D'UNA BAIXA VOLUNTÀRIA.

Un dels grans problemes dels treballadors/res es quan, per diferents circumstàncies com ara assetjament, abús d'autoritat, maltracte verbal o psicològic, irregularitats en pagament de salari, torns, etc, es veuen obligats a deixar la seva feina, amb el que no solament perden la indemnització sinó que també perden el dret a la prestació d'atur, fins que no estaven en altre feina, on haviem de cotitzar un mínim de 90 dies o a la finalització d'un contracte temporal inferior als tres mesos, i no causar baixa altre vegada de forma voluntària, o en el període de prova per evitar situacions il·legals pactades entre empresari i treballador.

En jurisprudència existeixen sentències que assenyalen que es una dada objectiva i sense necessitat de prova en contra, que es obligatori que hagin transcorregut tres mesos entre una baixa voluntària i un període de prova no superat, per tenir dret a la prestació d'atur. (STSJ Madrid de 4 d'abril 2019)

Però també hi ha d'altres que diuen que no es necessari que passin els tres mesos quan enlloc d'una baixa voluntària hagi estat una excedència voluntària (STS de 5 de març de 2019), o després d'un contracte de fi d'obra de durada un mes i tres dies després de la baixa voluntària (STSJ Castilla-La Mancha de 2 de febrer de 2019), en aquest darrer cas l'INEM hauria de demostrar de forma fefaent que ha existit una situació fraudulenta en la contractació.